



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTENOR ORREGO ESPINOZA DEL
DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2013.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. MINA VENTO, Ana Isabel

ASESOR:

Mg. Moisés ZUBIETA NUÑEZ

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mi querida madre, María Isabel Vento Martel, de extraordinario carácter y noble corazón, quien siempre me brinda su apoyo, cariño y sabiduría en los momentos cruciales de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la vida, que aunque me ha presentado varias dificultades, también me ha brindado innumerables favores, los cuales me permiten seguir adelante y siempre con la firme convicción de lograr mis metas.

Agradezco a la Universidad, por brindarme la oportunidad de alcanzar este otro gran paso en mi vida profesional, que es, acceder al grado de magister en educación.

Agradezcode manera especial, a todos los profesores de la Universidad que me brindaron sus sugerencias, conocimientos y aportes personales para la culminación de la presente Tesis.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado, El Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013, realizado para obtener el Grado de Magister en Educación, con Mención en Administración de la Educación.

La presente investigación pretende dar los aportes pertinentes, al describir el clima organizacional existente en la IE. Antenor Orrego Espinoza, ya que en su calidad de Institución Educativa, con la denominación de Emblemática, en el distrito de San Juan de Lurigancho, tiene la alta responsabilidad de brindar un servicio educativo de alta calidad, puesto que alberga a estudiantes de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria. Es esta condición, la que conlleva al estudio de los factores que deben ser potencializados o mejorados al interior de la organización, poniendo especial énfasis en su recurso humano, quienes son los que generan la vida Institucional.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar el presente trabajo y sirva de referencia a quién desee continuar un estudio de esta naturaleza.

ÍNDICE

| | Pág. |
|--------------------------------------------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |
| | |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Planteamiento del problema | 15 |
| 1.2 Formulación del problema | 18 |
| 1.2.1 Problema General | 18 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 18 |
| 1.3 Justificación | 18 |
| 1.3.1 Justificación legal | 19 |
| 1.3.2 Justificación metodológica | 20 |
| 1.3.3 Justificación práctica | 20 |
| 1.4 Limitaciones | 20 |
| 1.5 Antecedentes | 21 |
| 1.5.1 A nivel internacional | 22 |
| 1.5.2 A nivel nacional | 24 |
| 1.6 Objetivos | 26 |
| 1.6.1 Objetivo General | 26 |
| 1.6.2 Objetivos específicos | 26 |
| | |
| II. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL | 28 |
| 2.1.1 Definición de Clima Organizacional | 28 |
| 2.1.2 Importancia del clima organizacional | 34 |
| 2.1.3 Componentes del clima organizacional | 34 |
| 2.1.4 El clima laboral en relación con otras variables | 36 |

| | | |
|-------------|-------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.5 | Formas de Clima Organizacional | 37 |
| 2.1.6 | Dimensiones del clima organizacional | 39 |
| 2.1.7 | Apertura a los cambios tecnológicos | 42 |
| 2.1.8 | Recursos humanos | 43 |
| 2.1.9 | Comunicación | 47 |
| 2.1.10 | Motivación | 51 |
| 2.1.11 | Toma de decisiones | 53 |
| 2.1.12 | El concepto “clima organizacional” en educación | 55 |
| 2.1.13 | Cultura organizacional, características y dimensiones | 57 |
| 2.1.14 | Relación entre el campo educativo y la administración | 60 |
| 2.1.15 | Dimensiones de la administración educativa: niveles de impacto | 61 |
| 2.2 | DESEMPEÑO LABORAL | 65 |
| 2.2.1 | Definición de Desempeño Laboral | 65 |
| 2.2.2 | Factores del desempeño laboral | 66 |
| 2.2.3 | Competencias laborales y profesionales | 68 |
| 2.2.4 | Eficiencia y eficacia | 73 |
| 2.2.5 | Responsabilidad | 74 |
| 2.2.6 | Compromiso con la organización | 76 |
| 2.2.7 | Desempeño y la efectividad organizacional: Dimensiones | 78 |
| 2.2.8 | Evaluación del desempeño laboral | 80 |
| III. | MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1 | Hipótesis General | 84 |
| 3.1.1 | Hipótesis de la investigación | 84 |
| 3.1.2 | Hipótesis específicas | 84 |
| 3.2 | Variables | 85 |
| 3.2.1 | Definición Conceptual | 85 |
| 3.2.2 | Definición Operacional | 85 |
| 3.3 | Metodología | 88 |
| 3.3.1 | Tipo de estudio | 88 |
| 3.3.2 | Diseño de estudio | 88 |
| 3.4 | Población y muestra | 89 |
| 3.4.1 | Población | 89 |

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| 3.4.2 Muestra | 89 |
| 3.5 Método de investigación | 89 |
| 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 90 |
| 3.7 Métodos de análisis de datos | 92 |
| IV.RESULTADOS | |
| 4.1 Análisisdescriptivo | 95 |
| 4.2 Método de análisis de datos | 95 |
| 4.3 Contrastación de hipótesis | 103 |
| 4.2 Discusión | 109 |
| CONCLUSIONES | 113 |
| SUGERENCIAS | 114 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 116 |
| ANEXOS | |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 122 |
| Anexo 2: Operacionalización de variables | 125 |
| Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos | 127 |
| Anexo 4: Cuestionario | 131 |
| Anexo 5: Oficio: Autorización para realizar investigación | 134 |
| Anexo 6: Base de datos: Resumen de cuestionario | 135 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Tabla 01: Operacionalización de variables | 86 |
| Tabla 02: Detalle de población | 89 |
| Tabla 03: Criterio de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento | 92 |
| Tabla 04: Coeficiente Alfa de Cronbach según variables del Instrumento de recolección de datos | 92 |
| Tabla 05: Puntajes directos del clima organizacional y el desempeño laboral | 98 |
| Tabla 06: Baremación de puntajes directos en niveles de clima organizacional y desempeño laboral | 99 |
| Tabla 07: Niveles de clima organizacional y sus dimensiones | 100 |
| Tabla 08: Niveles de desempeño laboral | 102 |
| Tabla 09: Niveles de clima organizacional y desempeño laboral según tipo de personal | 103 |
| Tabla 10: Clima organizacional y desempeño laboral | 104 |
| Tabla 11: Apertura a los cambios tecnológicos y el desempeño laboral | 105 |
| Tabla 12: Recursos humanos y el desempeño laboral | 106 |
| Tabla 13: Comunicación y el desempeño laboral | 107 |
| Tabla 14: Motivación y el desempeño laboral | 108 |
| Tabla 15: Toma de decisiones y el desempeño laboral | 109 |

Índice de Figuras

| | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------|------|
| Figura 01: El clima organizacional | 29 |
| Figura 02: Componentes y resultados del clima organizacional | 35 |
| Figura 03: Teoría del clima organizacional de Likert | 38 |
| Figura 04: Competencia laboral | 72 |
| Figura 05: Niveles del clima organizacional | 100 |
| Figura 06: Niveles de las dimensiones del clima organizacional | 101 |
| Figura 07: Niveles de desempeño laboral | 102 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito el de dar a conocer cuál es la relación entre El Clima Organizacional y El Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013.

El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, no experimental, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y figuras, tal como lo recomiendan las normas estadísticas. Para esta investigación, se contó como población y muestra a 150 personas, es decir, al personal docente y administrativo de la Institución.

Según los resultados obtenidos en la investigación se ha podido establecer que sí existe relación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral; ya que se observa que entre los niveles de Clima Organizacional percibida por los docentes y administrativos, el 54.7% lo considera regular; le sigue un 26.7% que lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo.

En conclusión, analizando los niveles de las 5 dimensiones de Clima Organizacional, se observa que predomina el nivel regular con valores entre 40% y 60% y en cuanto al Desempeño laboral, son los docentes quienes tienen mayormente un buen desempeño (45%); en el caso de los auxiliares y administrativos, presentan mayor porcentaje en el nivel regular con valores de 62.5% y 54.5% respectivamente. Por lo cual se puede inferir que los niveles de desempeño laboral varían según el tipo de personal y que también hay otros factores que determinan esta fluctuación en los resultados.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación comunicación, eficiencia.

ABSTRACT

The present research is intended to raise awareness about the relationship between the organizational climate and work performance of faculty and staff of Antenor Orrego Espinoza School in the district of San Juan de Lurigancho, 2013.

The research design is descriptive, not experimental, and the results are evident through tables and figures, as recommended statistical standards. The research was conducted in a population sample of 150 people who make up the faculty and staff of Educational Institution.

According to the results of research it has been established that if there is significant relationship between organizational climate and job performance. It is observed that among Organizational Climate levels perceived by teachers and administrators, 54.7% believe that this is regular, followed by 26.7% indicating that the weather is good, while 18.7% believe that the climate is bad.

In conclusion, by analyzing the levels of the 5 dimensions of organizational climate, is observed predominantly regular level with values between 40% and 60% and in terms of work performance are mostly teachers who have a good performance (45%); in the case of auxiliary and administrative present higher the values of regular level 62.5% and 54.5% respectively. Therefore it can be inferred that the levels of performance vary according to the type of personnel and that there are also other factors that determine this fluctuation in the results.

Keywords: Organizational climate, job performance, motivation, communication, efficiency.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre El Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho.

El contenido de esta investigación está dividido en cuatro capítulos, los que se detallan a continuación:

Capítulo I.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. Comprende el planteamiento del problema, en el que se presenta un enfoque de la situación y el contexto de la investigación. Asimismo, se exponen los antecedentes del problema investigado; la justificación, que responde al por qué y al para qué fue elegido el tema de Clima Organizacional; las limitaciones que se presentaron a lo largo del trabajo desplegado y las preguntas de investigación que se relacionan con los objetivos general y específicos, los que sirvieron de guía en las actividades desarrolladas.

Capítulo II.- MARCO TEÓRICO. Se fundamenta el trabajo de investigación y se adopta una perspectiva teórica, señalando las variables de la presente tesis referidas al Clima Organizacional y al Desempeño laboral. Se sustentan los enfoques teóricos que se consideraron válidos para centrar la investigación.

Capítulo III.- MARCO METODOLÓGICO. presenta la hipótesis de la investigación que resultó ser verdadera por que se logró comprobar la relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, con sus respectivas definiciones conceptual y operacional; la metodología, la cual es cuantitativa y el tipo y el diseño de investigación; la población y la muestra que fue la misma, es decir 150 personas, entre personal docente y administrativo; el método de investigación; las técnicas e instrumentos que se emplearon en el desarrollo del presente trabajo; y el análisis de los datos que permitieron expresar los resultados en forma numérica y gráfica, utilizándose para tal fin una serie de fórmulas estadísticas.

Capítulo IV.- RESULTADOS. Se verifica la hipótesis al obtener en la variable Clima organizacional el puntaje medio de 95 puntos con una variación de 8 puntos, además los puntajes oscilaron entre 72 y 109 puntos. En cuanto al Desempeño Laboral, el puntaje medio fue de 112 puntos con una variación de 7 puntos; los valores se encontraron entre 100 y 122 puntos.

•CONCLUSIONES

•SUGERENCIAS

•REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS